Ontario

VF (C.B.)
Ontario. Employment Equity Act, 1993

Employment Equity: What it Means to You

EMPLOYMENT
EQUITY
COMMISSION

TABLE OF CONTENTS

WHAT IT'S ALL ABOUT 1

IT STARTS IN THE WORKPLACE 2

HOW IT WORKS . . . . . .3 - 4

CORRECTING SOME MISCONCEPTIONS 5

HOW TO GET INVOLVED 6

Fair treatment in the workplace is everyone's right.

WHAT IT'S ALL ABOUT

Perhaps you've heard about Ontario's Employment Equity law. Chances are you have some questions about how it works and how it affects you. This brochure will provide some basic information and answer a few of the most frequently asked questions.

LET'S START WITH SOME FACTS.

The Employment Equity Act became law on September 1, 1994. It recognizes that certain groups in Ontario – Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women – the four "designated groups" in the legislation – experience barriers to fair treatment in the workplace. Research has shown that people who belong to these groups generally have higher rates of unemployment, face more discrimination in finding and keeping jobs and being promoted, earn less, and are under-represented in senior level jobs.

The Employment Equity Act exists to ensure that Ontario's workplaces are free from practices that foster discrimination, so that members of the designated groups are treated fairly and are, over time, equitably represented in the workplace.

Close to 60% of all Ontarians in the working age population belong to one of the four designated groups. Many belong to more than one group (a woman who has a disability, for instance).

By removing discriminatory barriers and encouraging fair practices, employment equity benefits everyone. *And it makes good business sense*, because it helps Ontario fully utilize the skills, talents, expertise and experience of everyone in the workforce.

WHICH WORKPLACES ARE AFFECTED?

The Ontario government, broader public sector employers (like municipalities, school boards, colleges, or hospitals) that have 10 or more employees, and private sector employers with 50 or more employees – all must comply with the Employment Equity Act.

WHAT DO EMPLOYERS HAVE TO DO?

- ***First***, they have to inform employees about the principles and purpose of employment equity.
- ***Second***, they have to conduct what's called a **workforce survey** to see how many members of each designated group they employ.
- ***Third***, they must review their own employment policies and practices to identify and remove any discriminatory **barriers**.
- ***Fourth***, they are required to develop a three-year **employment equity plan**.

Throughout this process of workplace change, employers must consult with their employees.

WHAT IF THERE'S A BARGAINING AGENT?

If employees are represented by a union or bargaining agent, the employer and the bargaining agent share **responsibility** for carrying out the four steps listed above. Bargaining agents must also consult with people they represent from each designated group.

WHAT IS A WORKFORCE SURVEY?

Here's how the survey works: each employee is asked in a confidential questionnaire to identify (on a voluntary basis) whether he or she belongs to a designated group. By completing the survey accurately, you help create a true picture of who is employed in your workplace.

Employers and bargaining agents need this information in order to plan for employment equity. Data gathered can only be used for employment equity purposes.

WHAT MUST BE INCLUDED IN AN ORGANIZATION'S EMPLOYMENT EQUITY PLAN?

The plan has to list barriers in the workplace that will be removed, specific measures that will be put in place, plus numerical goals and timetables for achieving them.

WHAT MEASURES ARE PART OF AN EMPLOYMENT EQUITY PLAN?

The Employment Equity Act requires employers to put measures in place that:

- **eliminate barriers** - for example, making sure that job requirements are job-related and free of bias.

- **increase opportunities** for designated group members. An example might be introducing *training programs* to prepare designated group members to compete for jobs. These measures recognize that designated group members have been disadvantaged in the past and continue to face obstacles. They are meant to help level the playing field.

- **accommodate needs** of designated group members, in particular persons with disabilities. This might mean, for example, providing technical aids and devices for people with disabilities.

- **support equality** for the designated groups and assist everyone in the workplace – for example, establishing policies to help employees balance work and family responsibilities.

- improve the work environment for everyone by introducing **anti-harassment and anti-discrimination** policies and practices.

IS EMPLOYMENT EQUITY "REVERSE DISCRIMINATION?"

Employment equity is not discrimination. It ensures that barriers are removed and that designated group members experience fair treatment in the workplace. It ensures that no one is left out of the job pool.

Sometimes the only way to achieve fair treatment is to recognize people's differences. It is for this reason that the Employment Equity Act requires measures to increase job opportunities for designated group members and measures to accommodate their needs in the workplace. But no one will be laid off or fired to make room for someone else.

DOES THE EMPLOYMENT EQUITY ACT IMPOSE QUOTAS ON EMPLOYERS?

If employers were being told how many designated group members they had to hire, that might be a quota. This is **not** the case with the Employment Equity Act.

Employers – and bargaining agents, where applicable – are setting **their own** numerical goals for making reasonable progress towards achieving employment equity. They look at who is in their workplace and community, decide what skills they possess, and what proportion of job openings will be filled by designated group members. Then they must make all reasonable efforts to achieve these goals.

DOES EMPLOYMENT EQUITY MEAN HIRING AND PROMOTING UNQUALIFIED PEOPLE?

No. Employment equity means hiring and promoting people based on their skills and abilities to do a job.

By identifying the essential duties of a job, as well as the skills that are actually required to perform it, employers and bargaining agents will be eliminating unfair barriers that may now be screening out designated group members and others who are qualified.

HOW CAN EMPLOYMENT EQUITY HELP ME?

Removing barriers opens up new opportunities for all people in the workforce. For example, organizations may find new ways to advertise jobs, so they can reach a wider pool of candidates.

You can get involved by learning as much as you can about employment equity, by going to meetings or workshops sponsored by your employer and/or bargaining agent, and by participating in the consultation process in your workplace.

WHAT'S THE ROLE OF THE EMPLOYMENT EQUITY COMMISSION?

The Commission assists employers, bargaining agents and employees in complying with the Act, and may issue orders or apply to the Employment Equity Tribunal* to ensure compliance. The Commission also monitors implementation, conducts research, and develops policy and public education programs.

* The Employment Equity Tribunal hears complaints concerning implementation of an employment equity plan. However, individual complaints about discriminatory treatment in the workplace are heard by the Ontario Human Rights Commission.

WHERE CAN I GET MORE INFORMATION ABOUT EMPLOYMENT EQUITY?

You can ask your employer and/or bargaining agent. Or you can contact the Employment Equity Commission by calling:
The Employment Equity Information Hotline
Outside Toronto: **1-800-567-0356**
In Toronto: **416-314-0016**
Users of telecommunication devices for people who are deaf or for teletype machines, call:
Outside Toronto: **1-800-663-2534**
In Toronto: **416-314-0011**

ISBN # 0-7778-3973-3
D3038 04/95 50m

Ontario

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET VOUS

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

TABLE DES MATIÈRES

DE QUOI S'AGIT-IL? 1

ÇA COMMENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL 2

QUE FAUT-IL FAIRE? . . . . . .3 - 4

CORRIGEONS CERTAINES IDÉES FAUSSES 5

À VOUS DE JOUER 6

Toute personne a le droit d'être traitée équitablement sur le marché du travail.

DE QUOI S'AGIT-IL?

Peut-être avez-vous entendu parler de la législation ontarienne sur l'équité en matière d'emploi. Dans l'affirmative, il y a de fortes chances que vous ayez des questions sur son fonctionnement et ses effets sur vous. La présente brochure contient certaines explications de base et répond à quelques-unes des questions les plus souvent posées.

D'ABORD, QUELQUES FAITS

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur le 1er septembre 1994, reconnaît qu'en Ontario, certains groupes ne sont pas traités de façon équitable sur le marché du travail. Les quatre groupes désignés dans la loi sont les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes. Des recherches ont démontré que les personnes qui appartiennent à ces groupes sont généralement plus touchées par le chômage, qu'elles ont plus de difficulté à trouver un emploi et à être promues à cause de la discrimination dont elles sont victimes, que leurs revenus sont plus bas et qu'elles sont sous-représentées dans les postes de palier supérieur.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à assurer l'élimination des pratiques qui favorisent la discrimination dans les lieux de travail en Ontario, de façon que les membres des groupes désignés soient traités équitablement et qu'au fil du temps, ils soient représentés équitablement dans le monde du travail.

Près de 60% de la population active de l'Ontario appartient à l'un des quatre groupes désignés et souvent, à plus d'un groupe (par exemple, une femme ayant un handicap).

En éliminant les obstacles discriminatoires et en encourageant la mise en place de pratiques équitables, l'équité en matière d'emploi profite à tout le monde. *En plus, l'équité en matière d'emploi est un bon choix pour les affaires* parce qu'elle met à contribution tout le potentiel de talents, d'expertise, de compétences et d'expérience des Ontariens et des Ontariennes.

LIEUX DE TRAVAIL CONCERNÉS

Le gouvernement de l'Ontario, les employeurs du secteur parapublic (p. ex., les municipalités, les conseils scolaires, les collèges ou les hôpitaux) qui comptent dix employés ou plus et les employeurs du secteur privé qui ont 50 personnes ou plus à leur emploi sont tous assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

- ***Premièrement***, ils doivent informer leur personnel des principes et du but de l'équité en matière d'emploi.

- ***Deuxièmement***, ils doivent procéder à une **analyse des effectifs** pour déterminer combien de personnes membres de chaque groupe désigné sont à leur emploi.

- ***Troisièmement***, ils doivent revoir leurs propres politiques et pratiques d'emploi afin de déterminer les **obstacles** discriminatoires et de les éliminer.

- ***Quatrièmement***, ils doivent élaborer un **programme d'équité en matière d'emploi** d'une durée de trois ans.

Pendant tout le processus de changement dans le lieu de travail, les employeurs doivent consulter leur personnel.

PRÉSENCE D'UN AGENT NÉGOCIATEUR

Lorsque les travailleuses et les travailleurs sont syndiqués ou qu'ils sont représentés par un agent négociateur, l'employeur et l'agent négociateur **doivent se concerter pour mettre en œuvre les quatre étapes précitées**. Les agents négociateurs doivent également consulter les personnes qu'ils représentent de chacun des quatre groupes désignés.

ANALYSE DES EFFECTIFS

Voici de quoi il s'agit : chaque employé doit répondre à un questionnaire confidentiel qui lui permet de déterminer (volontairement) s'il appartient à un groupe désigné. Une analyse minutieuse des effectifs de votre lieu de travail donnera une idée assez juste de sa main-d'œuvre.

Les employeurs et les agents négociateurs ont besoin de ces renseignements pour planifier les mesures d'équité en matière d'emploi. Les données recueillies à cette fin ne peuvent être utilisées que pour les besoins de l'équité en matière d'emploi.

CONTENU DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le programme doit énumérer les **obstacles** du lieu de travail qui devront être éliminés, les mesures précises qui seront prises, des **objectifs** quantitatifs et un **échéancier** de réalisation.

MESURES QUI FONT PARTIE D'UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs mettent en place des mesures qui :

- **éliminent les obstacles**. Par exemple, s'assurer que les exigences d'un poste sont bien reliées au travail en question et qu'elles ne sont pas biaisées;

- **augmentent les occasions** offertes aux membres des groupes désignés. Par exemple, un employeur pourrait offrir un *programme de formation* afin d'aider les membres des groupes désignés à se préparer en vue d'un emploi. Ces mesures reconnaissent que les membres des groupes désignés ont été défavorisés par le passé et qu'ils ont encore des obstacles à franchir. Elles ont pour but de rendre les règles du jeu plus équitables pour tout le monde;

- **répondent aux besoins** des membres des groupes désignés, en particulier les personnes handicapées. Cela pourrait signifier, par exemple, fournir du soutien et des appareils techniques aux travailleuses et aux travailleurs handicapés;

- **favorisent l'égalité** pour les groupes désignés et aident les membres du personnel d'un lieu de travail. Il peut s'agir, par exemple, d'établir des politiques qui aident les membres du personnel à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles sans pour autant négliger leurs obligations familiales;

- améliorent le milieu de travail pour tout le monde par l'établissement de politiques et de pratiques de **lutte contre le harcèlement et la discrimination**.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI N'EST PAS DE LA «DISCRIMINATION À REBOURS»

L'équité en matière d'emploi ne constitue pas une forme de discrimination. Elle fait en sorte que les obstacles soient éliminés et que les membres des groupes désignés soient traités équitablement dans le lieu de travail. Grâce à l'équité en matière d'emploi, tout le monde trouve la place qui lui revient.

Il arrive parfois que pour traiter certaines personnes équitablement, il faille reconnaître leurs différences. C'est pour cette raison que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige des mesures qui visent à accroître les occasions d'emploi offertes aux membres des groupes désignés et à répondre à leurs besoins dans le lieu de travail. Cependant, personne ne sera mis à pied ou congédié pour laisser sa place à quelqu'un d'autre.

ABSENCE DE QUOTAS

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'établit pas de quotas quant au nombre de personnes membres des groupes désignés qu'un employeur doit engager. Les employeurs, et les agents négociateurs, s'il y a lieu, établissent leurs **propres** objectifs quantitatifs en vue de réaliser des progrès raisonnables sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Ils étudient les membres de leur personnel et de la collectivité et leurs compétences, et ils déterminent la proportion des emplois disponibles qui seront comblés par des membres des groupes désignés.

En suite, ils doivent mettre tout en œuvre pour atteindre ces objectifs.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI NE VISE PAS L'EMBAUCHE ET LA PROMOTION DE PERSONNES NON QUALIFIÉES

L'équité en matière d'emploi signifie l'embauche et la promotion de travailleuses et de travailleurs en fonction de leurs compétences et de leurs capacités.

En déterminant les tâches essentielles qui se rattachent à un travail ainsi que les compétences réellement nécessaires pour l'accomplir, les employeurs et les agents négociateurs élimineront des obstacles injustes qui peuvent laisser de côté des personnes compétentes qui appartiennent à un groupe désigné.

VOTRE RÔLE

L'élimination d'obstacles ouvre tout un monde de possibilités à toutes les personnes de l'entreprise. Par exemple, des organismes peuvent trouver de nouveaux moyens d'annoncer des emplois pour rejoindre un plus grand nombre de candidates et de candidats.

Vous avez un rôle à jouer. Familiarisez-vous avec l'équité en matière d'emploi en allant à des réunions ou à des ateliers parrainés par votre employeur ou votre agent négociateur et en participant au processus de consultation de votre entreprise.

RÔLE DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Commission aide les employeurs, les agents négociateurs, les travailleuses et les travailleurs à se conformer à la *Loi*. Elle peut rendre des ordonnances pour faire respecter la *Loi* ou présenter une demande en ce sens au Tribunal de l'équité en matière d'emploi*. La Commission élabore également des politiques et des programmes d'information dont elle supervise la mise en œuvre, et elle effectue des recherches.

* Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi entend les plaintes concernant la mise en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Cependant, c'est la Commission ontarienne des droits de la personne qui est saisie des plaintes individuelles de discrimination en milieu de travail.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Vous pouvez soit demander des renseignements supplémentaires à votre employeur ou à votre agent négociateur, soit communiquer avec la Commission de l'équité en matière d'emploi à l'un des numéros suivants :

Ligne d'information sur l'équité en matière d'emploi
De l'extérieur de Toronto : **1-800-567-0356**
À Toronto : **(416) 314-0016**

Les personnes utilisant des appareils de télécommunication pour malentendants ou un téléscripteur peuvent composer :
De l'extérieur de Toronto : **1-800-663-2534**
À Toronto : **(416) 314-0011**